

Landessozialplan, Workshop Kinder- und Jugendschutz, 10.12.2020

Ergebnisprotokoll zur Arbeitsgruppe 2: Fachkräfte

„Wie kann sichergestellt werden, dass auch in Zukunft genügend qualifizierte Fachkräfte im Bereich des Kinder- und Jugendschutzes zur Verfügung stehen?“

Moderation: Sonja Vigl

Dokumentation: Christian Theiner

Nachfolgend werden die wichtigsten Aussagen sowie konkrete Maßnahmen angeführt, die im Rahmen der Fokusgruppen-Diskussion als Input für den Landessozialplan genannt wurden.

1. Fachkräftemangel: Sind die Berufsbilder im Kinder- und Jugendschutz attraktiv?

- Zur Stärkung der Berufsbilder müssen die **Wertschätzung, Arbeitsbedingungen, die finanzielle Vergütung und die Ausbildung angeschaut und angepasst** werden. Die umfangreiche Aus- und Fortbildung steht nicht in Relation mit der Vergütung.
- **Gender:** Es ist ein von Frauen dominierter Beruf („Helferberuf“); Männer sind hier oft nur im Management zu finden. Es bräuchte mehr Männer auch als Rollenvorbilder. Die Vergütung in den Sozialberufen bietet wenig Anreize, um auch mehr Männer zu motivieren (ungleiche Bezahlung Frauen-Männer).
- **Stärkere Vernetzung der territorialen Dienstleister mit den Universitäten** notwendig. Uni Bozen ist sehr bemüht, Leute aus der Praxis reinzuholen und gemeinsam die Ausbildung zu koordinieren. Bei **Praktika ist es aber oft schwierig, Begleiter für Praktikanten zu finden** (Schwierigkeit, Ressourcen zur Verfügung zu stellen). Die Studierenden tun sich daher schwer einschätzen zu können, ob sie in diesem Bereich arbeiten möchten.
- **Ausbildung müsste spezifischer sein und Themen vertiefen.** Das Arbeiten mit schwierigen und komplexen Situationen (Gewalt, Aggression u.a.) sowie die veränderten Bedürfnisse (auch bezüglich Kontrolle und Absicherung) muss auch berücksichtigt werden.
- Die **Tarife der privaten sozialen Träger müssen verbessert/angepasst** werden, auch damit diese Träger eine Planungssicherheit haben (ist sehr wichtig!). Beispiel: wenn EOS oder La Strada geschlossen werden müssten aus Spargründen, hätten wir sehr große Probleme!
- **Klar definieren was „Jugendschutz“ bedeutet**, auch für Mitarbeiter*innen und Studierende muss klar sein welche Ansprüche der Beruf stellt.
- Man sollte erst **mit einer gewissen Erfahrung im Bereich des Kinder- und Jugendschutzes arbeiten können** (z.B. in Österreich ist 30 Jahre das Mindestalter);
- Wichtig, die **Aufgaben, Kompetenzen und Rollen der Sozialassistenten*innen und Sozialpädagogen*innen genau zu klären.** Die Berufsbilder müssen gestärkt werden und **auf territorialer Ebene angeglichen** werden.
- È importante **lavorare in un team** (confronto con colleghi), **lavorare su base progettuale** (non solo lavorare in emergenza) e **creare un sistema di rete** (più sinergie).
- Nur **für Notfall zu arbeiten fördert Burnout**, den Mitarbeiter*innen **fehlt es an Erfolgserlebnissen.**

- Frage der Qualifikation ist natürlich wichtig. Kinder- und Jugendschutz ist nur eines der Themen der Grundausbildung an der Uni Bozen. Eine **zusätzliche Weiterbildung und Spezialisierungen sind wichtig!**
- Es **fehlt der psychologische Aspekt im Bereich Jugendschutz**, es braucht auch Psychologen*innen, die in diesem Bereich tätig sind und mit Sozialpädagogen*innen und Sozialassistenten*innen zusammenarbeiten. Psychologen*innen müssten auch beim Sozialdienst angestellt werden.
- Die **Sozialdienste sind viel mehr alleingelassen und überfordert mit der Komplexität** und einem hohen Turnover beim Personal ausgesetzt.
- Frage, **wie erfahrene Mitarbeiter*innen gehalten werden können**, ist wichtig. Der **Austausch zwischen junge*n Kolleg*innen und älteren Kollegen*innen** ist wichtig.
- **Sozialassistenten*innen haben wenig Möglichkeiten, Prävention zu machen**. Die Arbeit ist mittlerweile mehr auf die Ausarbeitung /Durchführung von Dekreten beschränkt.
- Wie ist der **Schlüssel Sozialassistenten*innen/Einwohner pro Gemeinde?** Die Überforderung ist sehr groß. Hauptthematiken sind ausländische Familien und konfliktreiche Trennungen.

Zusammenfassung und konkrete Maßnahmen

- ❖ Finanzielle Vergütung, Arbeitsbedingungen und Ausbildung (auch bezüglich Funktionsebenen) anpassen, sind wichtig für die Stärkung der Berufsbilder.
- ❖ Anpassung der Tarife für mehr Planungssicherheit vor allem der privaten Träger.
- ❖ An Wertschätzung und Stellenwert der Sozialberufe arbeiten.
- ❖ Erhöhung der Gehälter und fachliche Anerkennung steigern auch Attraktivität für Männer.
- ❖ Erfahrene Mitarbeiter*innen halten und den Austausch mit den jüngeren Mitarbeitern*innen fördern.
- ❖ Stärkere Vernetzung zwischen Berufswelt und Universitäten (Bedürfnisse des Territoriums).
- ❖ Klarere Beschreibung der Aufgaben und Kompetenzen von Sozialassistenten*innen und Sozialpädagogen*innen.
- ❖ Genauere Definition des Jugendschutzes: was versteht man darunter, wer hat welche Aufgabe/Rolle.
- ❖ Abbau der Komplexität (vor allem hinsichtlich der Bürokratie).
- ❖ Teamarbeit und Projektarbeit stärken und Netzwerke bzw. Synergien schaffen.
- ❖ Sozialbereich arbeitet derzeit eher in Notversorgung; eine Trennung zwischen Notversorgung und Standardversorgung ist wichtig.

2. Sind genügend Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Einschulungsmöglichkeiten vorhanden?

- Südtirol hat **gute Ausbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen**.
- Weiterbildungen und Spezialisierungen müssen sich **auch im Gehalt widerspiegeln**.
- Wichtig ist, dass **Angebot und finanzielle Mittel weiterhin zur Verfügung gestellt werden**. Der öffentliche Bereich hat hier sehr viele Möglichkeiten. Die Ausbildung im privaten Bereich sollte unterstützt werden, dieser hat mehr Schwierigkeiten.
- Best Practice Beispiele in den verschiedenen Bezirken sollten untereinander ausgetauscht werden bspw. „Einarbeitungsmappe“ (enthält die Grundkenntnisse, die jemand je nach Rolle haben muss – Sprengel Mals/Schlanders).
- Eine **Unterstützung der (neuen) Mitarbeiter*innen ist auch in den Jahren danach** wichtig. Dies hängt aber stark vom Team ab (unterschiedliche Kulturen, Arbeitsbedingungen). Eine Vereinheitlichung ist hier notwendig.

- **Fortbildungsprogramm individuell und bedarfsorientiert gestalten und auch örtlich anbieten.** Hier liegt großes Potenzial. Die Mitarbeiter*innen müssen abgeholt werden, wo will man hin mit den Kompetenzen, in welche Richtung will man sich entwickeln?
- **Austausch zwischen und unter den öffentlichen und privaten Anbietern fördern**, um die Arbeit zu vereinheitlichen.
- Weiterbildungen im Kinder- und Jugendschutz müssen auch die **Themen Aggressivität und Gefahren berücksichtigen**, denen man ausgesetzt ist. Es ist wichtig hier eine Stütze zu bekommen.
- Die Weiterbildung ist in der **Dienststelle für Personalentwicklung der Abteilung 24** gut untergebracht. Mit ihnen **gemeinsam** soll das **Angebot bedarfsgerecht gestaltet** werden.
- **Private Anbieter vernetzen sich untereinander, um Synergien zu schaffen** und den Bedarf an Weiterbildung teilweise abzudecken. Dies soll in Zukunft so weitergetragen werden.

Zusammenfassung und konkrete Maßnahmen

- ❖ Mindestalter bzw. bestimmtes Maß an Erfahrung wichtig, um im Kinder- und Jugendschutz arbeiten zu können.
- ❖ Gutes Niveau der Ausbildung und Weiterbildung halten, Angebot und finanzielle Mittel weiterhin zur Verfügung stellen.
- ❖ In Ausbildung erschwerte Bedingungen berücksichtigen (Gewalt, sexuelle Gewalt, Aggressivität, Gefahren im Allgemeinen).
- ❖ Weiterbildung und Spezialisierungen auch finanziell anerkennen.
- ❖ Themenspezifische Weiterbildung bedarfsorientiert anbieten.
- ❖ Ausbildung/Weiterbildung am Arbeitsplatz (vor Ort) anbieten.
- ❖ Einschulung: Lokale Good Practices verbreiten.
- ❖ Enge Begleitung durch ältere Kollegen wichtig.

3. Wie kann die hohe Burnoutrate / hoher Turnover bei den Mitarbeitern*innen im Kinder- und Jugendschutz gemildert werden?

- **Troppa responsabilità e troppo poco sostegno...** Anche i responsabili hanno bisogno di sostegno (tutela per i collaboratori). La responsabilità deve anche essere retribuita.
- Die Frage ist, **wie kommt es zum Burnout?** Inwieweit werde ich unterstützt? Haben immer Probleme/komplexe Situationen zu lösen. Auch die **Vorgesetzten müssen aufmerksamer sein und aktiv eingreifen.**
- Die **Organisation muss die Wichtigkeit des Themas erkennen** und sensibel reagieren (Supervision, auf Probleme der Mitarbeiter*innen bzw. auf deren Emotionen eingehen).
- **Thema nicht tabuisieren**, Burnout kann private und berufliche Gründe haben.
- Auch **Sozialarbeiter*in selbst hat die Verantwortung, sich mit dem Thema und mit den eigenen Emotionen auseinanderzusetzen.**
- Bei Gleichstellungsthematiken und auch bei Burnout wird im öffentlichen Bereich eine **psychologische Beratung zur Verfügung** gestellt.
- Bisogna **organizzarsi molto prima** (ad es. parlare con le infermiere nelle pediatrie per riconoscere problemi in modo tempestivo). Questo evita il burnout.
- **Bereits in der Ausbildung muss man sich mit dem Thema befassen.**
- **Mit guter Teamarbeit kann man gut entgegenwirken/auffangen.** Intervision, gegenseitige Unterstützung, hier wichtig.

- Equipe multidisziplinäre: tutti quanti hanno supervisione, però in casi traumatici (p.es suicidio) è **importante ritrovarsi dopo e parlarne insieme!**
- Der*die **Sozialarbeiter*in sollte gegenüber dem Jugendgericht eine aktivere Rolle einnehmen** und auch versuchen die „Sprache“ der Behörden zu verstehen (Sozialdienst sagt, „ich lasse den Richter entscheiden“...).
- **Zusammenarbeit mit den Behörden** (Jugendarbeit/Jugendgericht/Staatsanwaltschaft/Polizei) **muss verstärkt werden**, auch zwischen den Bezirken.
- **Incontri con Procuratori** per capire come devono essere scritte le proposte (e aiuto da un psicologo).
- Grundsätzlich: Warum „hohe“ Burnout-rate, gibt es Zahlen, woher stammt diese Aussage? Burnout und Turnover sollten getrennt behandelt werden.

Zusammenfassung und konkrete Maßnahmen

- ❖ Zu viel Verantwortung und zu wenig Unterstützung
- ❖ Nach den Ursachen von Burnout suchen. Vorgesetzte müssen aufmerksamer sein und aktiv eingreifen.
- ❖ Wichtigkeit des Themas erkennen und nicht tabuisieren. Aber auch Selbstverantwortung des*der Mitarbeiters*in.
- ❖ Mit guter Teamarbeit kann man gut entgegenwirken/auffangen. Gegenseitige Unterstützung wichtig (Intervision).
- ❖ Interdisziplinäres Team, um die Problematiken zu bewältigen.
- ❖ Auch in Ausbildung berücksichtigen.
- ❖ Fälle präventiv richtig verteilen: zu viel Nähe schadet, zu viel Distanz aber auch!

4. Welche Rahmenbedingungen würde es noch brauchen, damit die Mitarbeiter*innen im Kinder- und Jugendschutz (noch) besser arbeiten können?

- **Zusammenarbeit Sozialdienst-Jugendgericht-Staatsanwaltschaft muss besser werden:** auch sprachlich (Fachjargon) oft eine Problematik. Gemeinsame Richtlinien definieren, Gespräche wieder aufnehmen und mehr Zeit investieren.
- **Ordnungshüter** sind oft Retter in letzter Sekunde, sie **müssen einbezogen werden**. Diskussionsbedarf besteht!
- **Netzwerkarbeit findet nicht statt.**
- Sprachen der verschiedenen Institutionen muss man kennen und diskutieren, eine Differenzierung ist wichtig. Man hat Projektionen (in andere Berufe), die nicht stimmen. **Für gemeinsame Sprache ist es wichtig, dass man die Sprache des anderen versteht** (z.B. Polizeibericht).
- **Gewalt/sexuelle Gewalt** darf auch **in der Aus- und Weiterbildung nicht vernachlässigt werden**. Viele Mitarbeiter*innen kommen damit nicht zurecht. Arbeitsinstrumente fehlen da teilweise; mehr mit Frauenhäusern reden zum Beispiel.
- **Il ruolo della scuola è importante** per la tutela dei minori. Si stanno facendo buoni esempi di collaborazione e di prevenzione.

Zusammenfassung und konkrete Maßnahmen

- ❖ Zusammenarbeit aller Akteure fördern (Sozialdienst-Jugendgericht-Staatsanwaltschaft): gemeinsame Richtlinien, Gespräche aufnehmen. Aktivere Rolle für Sozialarbeiter*innen in der Zusammenarbeit mit dem Jugendgericht.
- ❖ Auch Einbeziehung der Ordnungshüter wichtig.

- ❖ Netzwerke schaffen.
- ❖ Gemeinsame (Fach)Sprache wichtig, aber differenzieren. Sprache der anderen Institution kennen!
- ❖ Wichtige Rolle der Schulen im Jugendschutz: Bestehende Good Practices anschauen.